

Mengembangkan Kurikulum Manajemen Pendidikan Islam Berbasis SNPT ber-KKNI untuk Menghasilkan Lulusan yang Berdaya Saing Tinggi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
MAKASSAR

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar
Kerjasama
Forum Komunikasi Jurusan KI/MPI se-PTKIN/PTKIS
Makassar, 29-31 Juli 2016

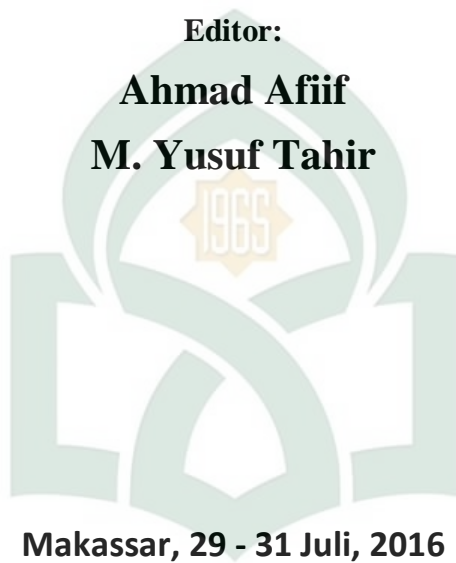
Prosiding Seminar Nasional

**MENGEMBANGKAN KURIKULUM MANAJEMEN
PENDIDIKAN ISLAM BERBASIS SNPT BER-KKNI
UNTUK MENGHASILKAN LULUSAN YANG
BERDAYA SAING TINGGI**

Editor:

Ahmad Afiif

M. Yusuf Tahir



Makassar, 29 - 31 Juli, 2016

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

KERJASAMA



Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar



Forum Komunikasi
Jurusan Manajemen Pendidikan Islam/
Kependidikan Islam PTKIN/PTKIS

Prosiding Seminar Nasional
Mengembangkan Kurikulum Manajemen Pendidikan Islam
Berbasis SNPT Ber-KKNI Untuk Menghasilkan Lulusan yang
Berdaya Saing Tinggi

Penulis:
Mulyono Dkk.

Penyunting:
Ahmad Afiif
M. Yusuf Tahir

Desain sampul dan Tata letak:
Rufaidah Lailah

ISBN: 978-602-74913-0-4

Cetakan Pertama, Agustus 2016



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
MAKASSAR

Penerbit:
Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar

Redaksi:
Kampus II Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata, Gowa
Telp. (0411) 424835, Fax. 424836
email: mpi.ftkuinam@gmail.com

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara
apapun tanpa ijin tertulis dari penerbit

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah, dzat yang membuat segala sesuatu menjadi niscaya dan mungkin dilakukan.

Upaya perbaikan pendidikan adalah substansi dari ide pembaruan dan pemajuan sektor pembangunan manusia Indonesia. Pembangunan manusia Indonesia melalui sektor pendidikan pada hakikatnya menempatkan anak bangsa sebagai ujung tombak (*front liner*) untuk menempatkan bangsa ini tegak sebagai bangsa bermartabat di antara bangsa-bangsa lainnya. Melalui UU. No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, orientasi pendidikan nasional telah merubah fundamental pendidikan itu sendiri dari etatisme ke pemberdayaan di mana unit terkecil pembelajaran berkekuatan untuk mengembangkan metode, strategi maupun taktik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang sesuai dan dibutuhkan. Desentralisasi dibutuhkan agar koherensi berbagai faktor yang berpengaruh dalam pembelajaran maujud, sinergis dalam efisiensi pencapaian tujuan umum pembelajaran.

Idealisasi demikian tentu tidak semudah menepuk tangan, tidak dengan *humpty dumpty*, tetapi membutuhkan suatu daya akademik dalam memahami kebutuhan global di sisi satu dan kebutuhan nasional di sisi lainnya. Globalisasi adalah sisi niscaya yang tidak dapat dihindari mengingat posisi negara Indonesia dalam percakapan internasional. Sementara untuk kepentingan nasional, adalah absurd menyerahkan kebudayaan generasi bangsa kepada sistem asing yang akan mengorbankan nasionalisme.

Melalui kumpulan tulisan ini diharapkan membuahkan ide, gagasan atau urun pikir bagi perbaikan penyelenggaraan pendidikan khususnya pada Program Studi Kependidikan Islam atau Manajemen Pendidikan Islam yang berguna bagi perbaikan perkuliahan secara berkelanjutan.

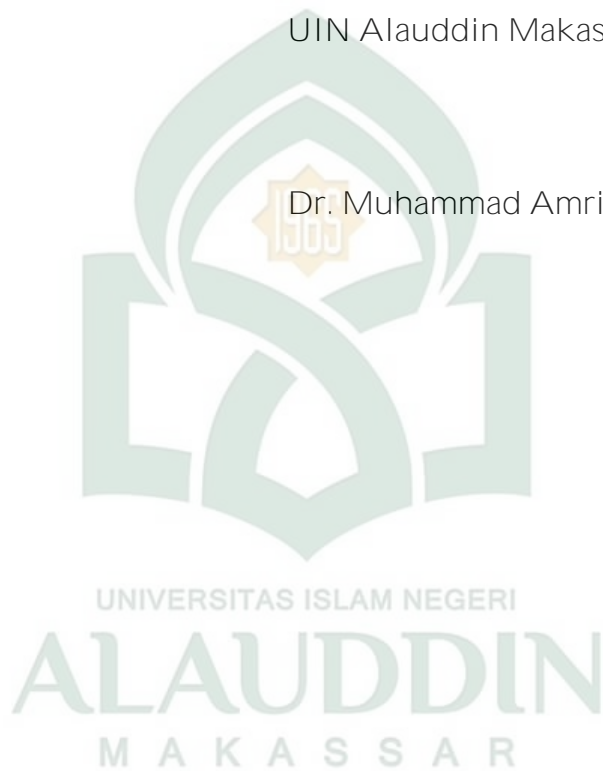
Pada akhirnya, ucapan terima kasih kepada semua pihak yang berpartisipasi dalam kegiatan Temu Nasional IV Jurusan KI/MPI PTKAI 2016. Terima kasih kami kepada Rektor UIN Alauddin Makassar, Pengelola Prodi

Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, Alumni dan Mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar. Penghargaan khusus kepada Pengurus Forum Komunikasi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebut satu persatu, sekali *syukran wa jazakumullahu khairan katsiran*.

Makassar, 27 Juli 2016

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Alauddin Makassar

Dr. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.



DAFTAR ISI

Kata Pengantar __ iii

Daftar Isi __ v

BAGIAN I - KURIKULUM

MANAJEMEN PENGEMBANGAN KURIKULUM
PROGRAM STUDI MPI BERBASIS KKNi
Mulyono (UIN Maliki Malang) 1

PENGEMBANGAN KURIKULUM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
UIN SUNAN KALIJAGA BERBASIS SNPT BER-KKNI DALAM
MENGHADAPI PERSAINGAN DUNIA KERJA
Subiyantoro (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta) 14

KURIKULUM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRESSIVE EMPOWERISTIC
(Pemikiran ke Arah Mutu Lulusan yang Kreatif Berdaya Saing)
Saiful Hadi (STAIN Pamekasan) 28

PENGEMBANGAN BAHAN AJAR MODUL PERENCANAAN PENDIDIKAN
BERBASIS PENDEKATAN COOPERATIVE LEARNING
(Tuntutan Memenuhi Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia)
Fahrurrozi (Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang) 47

PROFIL PRODI MPI PERSPEKTIF KKNi DAN SN-DIKTI
Zainal Arifin (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta) 64

REKONSTRUKSI KURIKULUM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM:
Merancang Keunggulan Berbasis Stakeholder
Rusmini (IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi) 75

PENGEMBANGAN KURIKULUM PROGRAM STUDI
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM PASCASARJANA
IAIN KENDARI BERBASIS KKNi
Ambar Sri Lestari (IAIN Kendari) 90

REFORMASI PENDIDIKAN ISLAM

Candra Wijaya (UIN Sumatera Utara) 103

KURIKULUM PENDIDIKAN KARAKTER DALAM PERSPEKTIF HADIS

(Studi Analisis tentang Hadis Iman, Islam dan Ihsan)

Muhammad Amri & La Ode Ismail Ahmad (UIN Alauddin Makassar) 111

BAGIAN II - KEPEMIMPINAN

BAURAN KONSEP KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI

Hafulyon (IAIN Batusangkar) 139

PERBANDINGAN ANTARA *BURNOUT* PADA GURU MAN DAN
GURU SMUN DI SULAWESI SELATAN

Ulfiani Rahman (UIN Alauddin Makassar) 159

KUALITAS PELAYANAN DAN KEPUASAN MAHASISWA PADA
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN IAIN SMH BANTEN

Supardi (IAIN SMH Banten) 178

PENGARUH PENILAIAN PROSES OLEH DOSEN TERHADAP
KEDISIPLINAN MAHASISWA MENGIKUTI PERKULIAHAN PADA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM FAKULTAS
TARBIYAH DAN KEGURUAN

UIN ALAUDDIN MAKASSAR

Muhammad Yahya (UIN Alauddin Makassar) 191

KEPEMIMPINAN WIRAUSAHA KEPALA SEKOLAH DI SEKOLAH
MENENGAH KEJURUAN MUHAMMADIYAH 1 PALEMBANG

M. Hasbi & Elimarisa (UIN Raden Fatah Palembang) 221

URGENSI KEPEMIMPINAN ISLAMI DALAM MENINGKATKAN
SEMANGAT DAN KINERJA PEGAWAI

Baharuddin (UIN Alauddin Makassar) 233

MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN MUTU LULUSAN

(Studi Kualitatif di SMK BM Swasta Sinar Husni)

M. Rifai (Universitas Islam Negeri Sumatera Utara) 256

BAGIAN III - MANAJEMEN PENDIDIKAN

MANAJEMEN PEMASARAN PENDIDIKAN DI MADRASAH TSANAWIYAH
Fatkuroji (Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang) 277

IMPLEMENTASI MANAJEMEN BERBASIS MADRASAH
Jamaluddin Iskandar (UIN Alauddin Makassar) 299

MANAJEMEN STRATEGIK DALAM PENGUATAN PROGRAM STUDI
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI) FAKULTAS TARBIYAH
DAN KEGURUAN (FTK) UIN AR RANIRY BANDA ACEH
Sri Rahmi (UIN Ar Raniry Banda Aceh) 311

ARAH DAN MASA DEPAN JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM:
Membangun Profil Lulusan Manajemen Pendidikan Islam yang Marketable
Berdasarkan KKN
Samsu (IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi) 327

MANAJEMEN KELUHAN PELANGGAN PENDIDIKAN:
Studi Penanganan Keluhan Mahasiswa
Jamaluddin (IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi) 341

REKAYASA MASA DEPAN ISLAM (Perspektif Manajemen Pendidikan Islam)
Suarga (UIN Alauddin Makassar) 358

STRATEGI PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN
DI UIN SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA
Hasyim A sy'ari (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta) 377

DEFINISI, DASAR DAN RUANG LINGKUP
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Nur Zazin (STIT Darul Ulum Kotabaru) 392

PENGELOLAAN TERPADU LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
DI MINORITAS MUSLIM PAPUA BARAT
Ismail Suardi Wekke, Siarni, Nuryantika (STAIN Sorong) 412

MANAJEMEN PENDIDIKAN KARAKTER
Hizbul Muflihini (IAIN Purwokerto) 426

TINJAUAN GLOBAL ATAS INOVASI DALAM
TRANSFORMASI PENDIDIKAN DI ERA PENGETAHUAN
(Sebuah Antisipatoris)
Muhammad Khalifah Mustami (UIN Alauddin Makassar) 441

KOMPONEN-KOMPONEN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
Rosmiaty Azis 458

PRINSIP-PRINSIP PENDIDIKAN ISLAM
Muhammad Yahdi 472

Lampiran:
Jadwal Presentasi Makalah 485



URGENSI KEPEMIMPINAN ISLAMI DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT DAN KINERJA PEGAWAI

Baharuddin

Ketua Jurusan MPI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Alauddin (UIN) Makassar

Abstrak

Kepemimpinan dipandang sebagai kewajiban kelompok, sehingga kepemimpinan dilakukan sebagai upaya menjaga eksistensi kelompok. Posisi kepemimpinan di dalam kelompok bukan saja akan memperkuat kegiatan para anggota, tetapi juga akan memenuhi dan menjamin keperluan pribadi dan kelompok yang ada dalam organisasi.

Kepemimpinan yang tepat akan melahirkan keputusan, kebijakan yang berpihak pada kebenaran –kebenaran yang bersifat universal, serta pendekatan- pendekatan yang bersifat sosiologis yang akan memurai manfaat bersama dan nilai-nilai kebenaran. Kebijakan dan aktualisasi kepemimpinan melahirkan sikap yang tepat, bagaimana membangkitkan semangat dalam mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Dalam kepemimpinan Islami ditemukan empat prinsip, yaitu *truthfulness* (*al-sidq*), *trust* (*amanah*), *knowledge* (*fathonah*) and *communication* (*tabligh*). Kesemuanya mempunyai kontribusi dalam membangkitkan semangat kerja dan kinerja pegawai yang efektif yaitu kepemimpinan islami yang mengacu pada prinsip dasar kepemimpinan Rasulullah Muhammad SAW adalah keteladanan dan memberikan perhatian besar terhadap pemberian hak bawahan. Sebagaimana Nabi bersabda “*Berikanlah upah/gaji pekerja sebelum kering keringatnya*”

I. PENDAHULUAN

Manusia diciptakan oleh Allah SWT dan dihadirkan di muka bumi, Manusia berperan sebagai khalifah (*pemimpin*) dan pada saat yang sama juga sebagai hamba Allah SWT (Nayal Rashed Mukred Mohsen, 2007). Oleh sebab itu manusia tidak terlepas dari perannya sebagai pemimpin. Tugas sebagai pemimpin ialah menciptakan kemakmuran di bumi. Tetapi sebagai hamba, manusia harus mengabdikan hidupnya untuk Allah SWT semata-mata.

Kepemimpinan merupakan tindakan atau perlakuan untuk mengetahui sesuatu dan boleh dipelajari dan diperbaiki. Kepemimpinan diperlukan untuk

membawa manusia mencapai tujuan dan nilai-nilai (visi dan misi) yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam kepemimpinan ini dapat dilihat dari dua perspektif, yaitu menurut teori barat dan dari perspektif Islam (*Islamic leadership*). Sesungguhnya, jika diperhatikan sabda Rasulullah Muhammad SAW yang artinya: Tiap-tiap orang dari kamu adalah pemimpin. Kamu semua bertanggungjawab terhadap mereka dan akan ditanya mengenai kepemimpinanmu itu" (HR. Buhari Muslim). Kepala negara bertanggungjawab terhadap rakyatnya. Khadam atau orang yang bekerja dengan menerima gaji adalah pemimpin/penjaga, dia bertanggungjawab untuk menjaga harta tuannya dan ia akan ditanyai mengenai hal di bawah penjagaannya" (Abdullah Bin Umar, dalam Abdul Aziz, 1993).

Kepemimpinan merupakan peran sentral dalam setiap upaya pembinaan (kegiatan manajemen). Pemimpinan menentukan bahkan seringkali menjadi ukuran dalam mencari sebab-sebab maju mundurnya suatu organisasi. Dewasa ini kita tengah memasuki era globalisasi. Dinamika sebuah organisasi menjadi yang terdepan, unggul dan maju, sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola organisasi yang bersangkutan. Diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Kualitas SDM meliputi kualitas moral, spiritual, intelektual dan kualitas fisik sehingga mampu menghadapi tantangan masa depan (Veithzal Rivai dkk, 2004:5).

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tidak terlepas dari peran manajemen sumber daya manusia. Manajemen SDM adalah pilar utama yang menjalankan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka dalam era globalisasi menuntut organisasi atau perusahaan termasuk birokrasi pemerintahan atau pendidikan untuk mengembangkan Manajemen SDM melalui perbaikan praktik kepemimpinan.

Penerapan kepemimpinan yang tepat akan melahirkan keputusan dan kebijakan yang berpihak pada kebenaran. Kebenaran bersifat universal. Oleh karena itu kebenaran memerlukan pendekatan teroretik, filosofis serta pendekatan yang bersifat sosiologis. Langkah demikian akan memberi manfaat kepada semua pihak. Nilai-nilai kebenaran penting bagi pembuat keputusan dan kebijakan. Nilai itu akan diaktualisasikan dalam implementasi kepemimpinan dan manajemen.

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan dan birokrasi pemerintahan dalam mengelola fungsi- fungsi manajemen yang ada, ialah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efesiensi dan efektifitas kerja. Kesuksesan dan kinerja organisasi atau perusahaan dan birokrasi pemerintahan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai pegawainya. Oleh sebab itu organisasi atau perusahaan akan menuntut agar pegawainya menampilkan kinerja yang optimal. Baik buruknya kinerja yang dicapai oleh pegawai akan menentukan kinerja dan keberhasilan organisasi atau perusahaan dan birokrasi pemerintahan secara keseluruhan, Yuningsih (2002:18).

Koontz dan O'Donnel (1984) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya. Dengan demikian, pada dasarnya kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi orang lain (staf atau bawahan) agar dapat bekerjasama men-capai tujuan yang telah ditetapkan. Dari perspektif Islam, kepemimpinan, *to assume the initiative in a relationship with others (followers) toward the pursuit of some goal, the goal being the actualization of tawhid in space-time context. Tawhid requires, inter alia, enforcing shari'ah by dispensing socio-political justice. Leadership in Islam is a moral activity and a process of communication between the equals directed towards the achievement of a goal* (Abdul Rashid Moten, 2011). Pendapat Abdul Rashid Moten bermakna: untuk menganggap inisiatif dalam hubungan dengan orang lain (pengikut) dalam usaha mencapai beberapa tujuan, tujuan tersebut adalah mewujudkan aktualisasi tauhid dalam konteks ruang-waktu. Tauhid membutuhkan, antara lain, menegakkan syariat berdasarkan prinsip keadilan sosial-politik.

Kepemimpinan dalam Islam adalah kegiatan moral dan proses komunikasi antara mereka secara seimbang yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Dengan demikian kepemimpinan Islam bukan sekedar mempengaruhi orang lain (bawahan) agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tetapi sekaligus memiliki nilai spiritual, antara lain dilandasi oleh tauhid (berkhidmat kepada Allah SWT sebagai hamba dan khalifah), menegakkan hukum atau aturan sesuai nilai Islam, seperti adil, menjalin komunikasi dan kerja sama saling hormat-menghormati.

Davers (2006:114) menyatakan penerapan manajemen SDM yang baik

selalu berorientasi pada perbaikan kepemimpinan dengan pencapaian kinerja dan peningkatan kualitas layanan dari segenap pegawainya.

Oleh karena itu, manajemen perlu mengetahui fakto-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Memahami faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut akan membuat manajemen organisasi dapat mengambil kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai agar sesuai dengan harapan organisasi Habibah (2001:28). Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai diantaranya pemanfaatan SDM yang optimal. SDM merupakan sumber daya yang memiliki akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dalam organisasi.

Hasibuan (1999:67), mengatakan bahwa motif dapat disamakan dorongan. Dorongan atau tenaga merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif sebagai perangsang keinginan dan daya bergerak seseorang karena setiap motif mempunyai keinginan untuk mencapai suatu tujuan.

Semangat kerja diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk pertumbuhan dan pengembangan individu karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga visi, misi dan tujuan dapat terwujud.

Dihubungkan dengan upaya meningkatkan semangat dan kinerja pegawai, maka yang dibutuhkan adalah usaha konkret untuk memperbaiki iklim organisasi dan kinerja pegawai, watak, sikap, komitmen, kualitas, sikap kerja dan kinerja pegawai. Penempatan pegawai dinilai belum sesuai dengan prinsip *the right man on the right place*. Promosi jabatan belum berorientasi pada profesionalisme kerja. Hal ini menjadikan semangat kerja dan kinerja mereka menurun

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan Islami

Dalam pandangan Islam kepemimpinan tidak jauh berbeda dengan model kepemimpinan pada umumnya. Prinsip-prinsip dan sistem-sistem yang digunakan terdapat beberapa kesamaan. Kepemimpinan dalam Islam pertama kali dicontohkan oleh Rasulullah SAW. Kepemimpinan Rasulullah tidak dapat

dipisahkan kehadirannya dengan fungsi sebagai pemimpin spiritual (Rasul) sekaligus sebagai pemimpin dalam masyarakat (kepala Negara). Akmaliah Adhamd (2011) mengemukakan kepemimpinan berdasarkan ajaran Islam terkait dengan perilaku tertentu. Semua perilaku dan nilai kepemimpinan harus didasarkan pada ajaran Islam secara utuh sehingga semua perilaku sesuai kewajiban agama. Pentingnya nilai-nilai dalam rangka kepemimpinan Islam telah sepenuhnya dibahas oleh Toor dalam Akmaliah Adhamd (2011).

Ishfaq Ahmed (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang memiliki kesadaran rasional (sadar sebagai khalifah ALLAH) dan kesadaran spiritual (sadar sebagai hamba ALLAH). Ini memberikan penjelasan narasi dari pemimpin Islam yang baik. Pemimpin harus memiliki sifat-sifat: niat yang baik, pengabdian kepada ALLAH SWT (*Taqwa*), kebaikan dan kebajikan (*Ihsan*), Keadilan (*Adl*), *Trust* (Amanah), *Siddiq* (*sidq*), perbaikan diri (*Itqan*), Menjaga janji dengan tulus (*Ikhlas*), Musyawarah (*Syura*), dan Kesabaran (*Sabar*).

Wan Norhayate Wan Daud, Marlisa Abdul Rahim dan Aizzat Mohd. Nasurdin (2014) menyatakan bahwa penelitian tentang kepemimpinan dan kinerja di antara industri asuransi syariah telah dilakukan oleh banyak peneliti. Dalam rangka kemajuan industri asuransi syariah, para pemimpin Muslim dari dunia bisnis global harus memiliki kualitas keterampilan kepemimpinan Islam untuk bertahan di pasar yang kompetitif. Hal ini penting karena penawaran industri asuransi syariah dengan manajemen Islam diperoleh dari kekuatan pengetahuan. Ini menunjukkan bahwa dasar pengetahuan Islam dan hasil dalam aplikasi diperkuat dengan keyakinan dan praktik Islam (Kazmi, 2007 dalam Wan Norhayate Wan Daud, Marlisa Abdul Rahim dan Aizzat Mohd Nasurdin (2014). Bagaimanapun juga kualitas kepemimpinan Islam erat hubungannya dengan kinerja organisasi seperti dalam industri jasa Takaful di Malaysia.

Teori Kepemimpinan Islam didirikan oleh sifat-sifat dan praktek spiritual (Aabed, 2005). Ada lima rukun Islam yaitu (i) bersaksi bahwa tidak ada Tuhan selain Allah (SWT) dan Muhammad (SAW) adalah nabiNya; (ii) mendirikan sholat; (iii) mengeluarkan zakat; (iv) puasa selama Ramadhan, dan (v) melakukan haji. Rukum Islam merupakan landasan kebijaksanaan kolektif struktur sistem etika dan moral yang memandu proses kepemimpinan dari

perspektif Islam. Variabel spiritual juga membentuk karakteristik seorang pemimpin Muslim. Teori Kepemimpinan Islam telah dipilih sebagai teori yang mendasari karena organisasi dan pengikutnya memerlukan pemimpin yang Islami. Pemimpin Islam dan pengikut (segenap pegawai dan staf) harus menyerah kepada Allah (SWT), patuh pada syariah, dan berusaha positif dalam mewujudkan kesadaran diri, pengaturan diri, dan pengembangan diri (Toor, 2008, Wan Norhayate Wan Daud, Marlisa Abdul Rahim dan Aizzat Mohd Nasurdin (2014). Teori Kepemimpinan Islam menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan Islam secara positif dapat memengaruhi sikap pengikut (semangat kerja) dan kinerja organisasi yang ditopang oleh tingkat kepuasan, motivasi, kinerja, energi positif, dan loyalitas organisasi. Hal ini juga akan mengakibatkan pencapaian diperkuat, komitmen, dan energi konstruktif para pemimpin. Namun, untuk mempertahankan kepemimpinan Islam dan tujuan organisasi, perlu mendapatkan dukungan dari para pemangku kepentingan, para pegawai, dan pada saat yang sama sepenuhnya mematuhi ajaran dan prinsip-prinsip Islam.

Mohd Ezani Mat Hassan, Nordin Muhamad, Nur Atiqah Abdullah, dan Khairul Akmaliah Adham (2011) mengemukakan bahwa kualitas kepemimpinan Islam terdiri dari empat atribut utama; benar (*al-sidq*), dapat dipercaya (*amanah*), cerdas (*fathonah*) dan menyampaikan atau musyawarah (*tabligh*). Selain itu, dalam rangka untuk mencapai kinerja organisasi yang tinggi, kualitas kepemimpinan yang penting seperti kemampuan untuk memahami dengan baik, cukup kemampuan untuk merespon pertanyaan yang muncul, kemampuan untuk memperoleh penerimaan dan kehangatan dari pengikut (pegawai), kecenderungan untuk membuat keputusan setelah berkonsultasi (musyawarah), mendorong kritik yang membangun, dinamis, serius dan bersemangat. Kualitas kepemimpinan Islam adalah berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah. Ada empat kualitas Kepemimpinan Islam yang berhubungan dengan Nabi Muhammad SAW. Ini terdiri dari kebenaran (*al-sidq*), kepercayaan (*amanah*), pengetahuan atau kecerdasan (*fathonah*) dan komunikasi/musyawarah (*tabligh*). Semua kualitas kepemimpinan ini perlu diterapkan oleh para pemimpin Islam untuk mendapatkan berkah dan rahmat dari Allah SWT.

Nayal Rashed Mukred Mohsen (2007) dalam disertasinya mengemukakan

perspektif qur'an mengenai kepemimpinan (kepemimpinan Islami). Pertama kali dijelaskan tentang fungsi manusia sebagai makhluk Allah SWT. Hal itu dinyatakan dalam surah Adz-Dzariat ayat 56.

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

Artinya: Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku.

Selanjutnya dalam Surah Al Baqarah ayat 30 Allah SWT berfirman:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: Ingatlah tatkala Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi. Mereka berkata: Mengapa Engkau akan menjadikan (khalifah) di bumi itu, orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa ber-tasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?. Tuhan berfirman: Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.

Qur'an juga mengemukakan konsep kepemimpinan dalam beberapa ayat, seperti dalam Surah Az Zukhruf ayat 32, yaitu:

أَمْ هُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُلُوفًا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

Artinya: Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.

Dari Surah Az Zukhruf ayat 32 ayat ini Allah menggambarkan roh kepemimpinan Islami, dimana para pemimpin harus membagi-bagikan rahmat Allah. Sebagai janji dari Allah, maka pemimpin yang konsisten dengan maksud ayat tersebut akan ditinggikan derajatnya dan beroleh kebahagiaan di dunia dan di akhirat kelak. Dalam ayat lain, Surah Al Furqan ayat 74 diminta semua orang yang percaya agar berdoa kepada Allah SWT:

وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا قُرَّةَ
أَعْيُنٍ وَاجْعَلْ لَنَا لِمُنَّقِبِينَ إِمَامًا ﴿٧٤﴾

Dan orang yang berkata: "Rabbana (wahai Tuhan kami)! Anugerahkanlah kepada kami isteri-isteri kami dan keturunan kami sebagai penyejuk mata (kami), dan jadikanlah kami imam (pemimpin) bagi orang yang bertakwa."

Ayat ini memberi penegasan bahwa setiap pemimpin harus memulai perbaikan dari diri, isteri dan anak-anak, baru kemudian kepada umat. Para pemimpin harus senantiasa memohon anugerah petunjuk. Selanjutnya dalam Surah Al Ahzab ayat 21 Allah berfirman:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ
الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah. (Al-Ahzab, 33:21)

Ayat 21 Surah Al Ahzab menjelaskan bahwa pola pendekatan kepemimpinan Islam adalah pada diri Rasulullah Muhammad SAW. Pemegang amanah pemimpin dalam konteks kepemimpinan Islami haruslah meneladani nilai-nilai kepemimpinan yang sudah dicontohkan oleh Rasulullah. Allah menegaskan bahwa praktik seperti itu akan membawa kebahagiaan di dunia dan di akhirat.

Prinsip dasar kepemimpinan Rasulullah Muhammad SAW adalah keteladanan. Dalam kepemimpinannya, Rasulullah mengutamakan uswatun hasanah, yaitu pemberian contoh kepada para sahabatnya dan umat yang dipimpinnya. Dalam Al-Qur'an juga menyebutkan ada beberapa prinsip kepemimpinan, empat diantaranya adalah sifat wajib bagi Rasul, yaitu siddiq, tablig, amanah dan fathonah. Selain itu, dijumpai antara lain: adil, uswatun hasanah, amar ma'ruf dan nahi munkar.

- a. Siddiq
- b. Tablig
- c. Amanah

Dalam Kamus Kontemporer (al-Ashr) Amanah diartikan dengan kejujuran, kepercayaan (hal dapat dipercaya) Atabik Ali dan Ahmad Zuhdi Mudlor, tt:215) Amanah ini merupakan salah satu sifat wajib bagi Rasul.

Ada sebuah ungkapan "kekuasaan adalah amanah, karena itu harus dilaksanakan dengan penuh amanah". Ungkapan ini menurut Said Agil Husin Al-Munawwar, menyiratkan dua hal. Pertama, apabila manusia berkuasa di muka bumi, menjadi khalifah, maka kekuasaan yang diperoleh sebagai suatu pendelegasian kewenangan dari Allah SWT. (delegation of authority) karena Allah sebagai sumber segala kekuasaan. Dengan demikian, kekuasaan yang dimiliki hanyalah sekedar amanah dari Allah yang bersifat relatif, yang kelak harus dipertanggungjawabkan di hadapan-Nya. Kedua: karena kekuasaan itu pada dasarnya amanah, maka pelaksanaannyapun memerlukan amanah. Amanah dalam hal ini adalah sikap penuh pertanggungjawaban, jujur dan memegang teguh prinsip. Amanah dalam arti ini sebagai prinsip atau nilai (Said Agil Husin Al-Munawwar, 2002:200) .Mengenai Amanah ini Allah berfirman dalam surah Al Ahzab ayat 72:

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ
يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا

Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh,

Menurut Hamka, ayat tersebut bermaksud menggambarkan secara majaz atau dengan ungkapan, betapa berat amanah itu, sehingga gunung-gunung, bumi dan langitpun tidak bersedia memikulnya.

- d. Fathonah
- e. Adil
- f. Uswatun hatsanah
- g. A mar ma'ruf
- h. Nahi munkar

Manusia dalam melaksanakan amanah yang dikaitkan dengan tugas kepemimpinannya memerlukan dukungan dari ilmu pengetahuan dan hidayah dari Allah. Hal ini dapat dilihat firman Allah "Sesungguhnya Allah

memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu", pengajarannya bisa lewat hidayah yang merupakan anugrah dari Allah, juga bisa melalui ilmu pengetahuan.

a. Adil

Kata Adil ini merupakan serapan dari bahasa arab 'adl. Dalam Al-Qur'an istilah adil menggunakan tiga istilah yaitu 'adl, qisth dan haqq. Adapun ayat-ayat yang menjelaskan keadilan antara lain:

Bahwa katakanlah: "Tuhanku menyuruh menjalankan keadilan".
Dan (katakanlah): "Luruskanlah muka (diri)mu di setiap sembahyang dan sembahlah Allah dengan mengikhlaskan ketaatanmu kepada-Nya. Sebagaimana Dia telah menciptakan kamu pada permulaan (demikian pulalah kamu akan kembali kepadaNya)".

Aspek kepemimpinan, yaitu seorang pemimpin harus benar-benar ikhlas dalam menjalankan tugasnya dan juga orientasinya semata-mata karena Allah. Sehingga tertanam dan akan melahirkan suatu tingkah laku yang baik. Perintah berbuat adil, yang didalamnya digambarkan tentang keadilan yang dijalankan oleh utusan Allah yang juga berfungsi sebagai pemimpin bagi umatnya.

b. Musyawarah

Musyawah, apabila diambil dari kata kerja syawara-yusyawiru, atau syura, Dari kata "wa syawir hum" yang terdapat pada ayat ini mengandung konotasi "saling" atau "berinteraksi", antara yang di atas dan yang di bawah, sedangkan istilah syura terkandung konotasi "berasal dari pihak tertentu". Dari sini juga dapat ditarik pemahaman bahwa tidak selamanya pemimpin harus mendengarkan bawahannya, artinya pemimpin harus bisa memilih situasi dan kondisi kapan dia harus mendengarkan bawahannya dan kapan pula dia harus memutuskan secara mandiri. Jadi pemimpin yang baik adalah pemimpin yang situasional.

c. A mr Ma'ruf Nahy Munkar

Dalam Ensiklopedi Islam Indonesia, ada juga entry "amar makruf Nahi Munkar" yang diartikan sebagai "suruhan untuk berbuat baik serta mencegah dari perbuatan jahat." Istilah itu diperlakukan dalam satu kesatuan istilah, dan satu kesatuan arti pula, seolah-olah keduanya tidak dapat dipisahkan (Dawam

Raharjo, 2002:619). Istilah amr ma'ruf nahy munkar - seperti *ya'muruna bi al-ma'ruf wa yanhawna 'an al-munkar* (Dawam Raharjo, 2002:624)

Adapun ayat tersebut antara lain:

)104: (

Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung.

Mengerjakan yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah niscaya mereka mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, menyuruh berbuat ma'ruf dan mencegah dari perbuatan yang mungkar; dan kepada Allah-lah kembali segala urusan. Dalam Al-Qur'an dan Terjemahnya yang disusun oleh (Hasbi Ashshiddiqi dkk, tt:93), ma'ruf diartikan sebagai segala perbuatan yang mendekatkan kita kepada Allah; sedangkan munkar ialah segala perbuatan yang menjauhkan kita dari pada-Nya. Dengan demikian dapat dipahami bahwa prinsip kepemimpinan amr ma'ruf dan nahy munkar sangat ditekankan oleh Allah karena dari prinsip ini akan melahirkan hal - hal yang akan membawa kebaikan pada suatu kepemimpinan.

Islam memberikan informasi bahwa semua manusia adalah pemimpin, hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah saw yang berbunyi; " *Sesungguhnya kamu adalah pemimpin dan akan bertanggungjawab terhadap kepemimpinanmu*". (Nawawi: 1993). Betapa pentingnya masalah kepemimpinan, begitu juga bagi ummat Islam harus mengetahui, memahami dan mengamalkan petunjuk Allah swt dan teladan Rasulullah Muhammad SAW dalam mewujudkan kepemimpinan dan sebagai orang yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya mampu mempengaruhi dan menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Perilaku pemimpin dalam sebuah organisasi menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan organisasi yang bersangkutan untuk mencapai tujuan.

2. Semangat Kerja

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Oleh karena itu, *organisasi* dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai.

Kontribusi pegawai bagi organisasi sangat dominan, karena pegawai adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini berarti adalah setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh pegawai. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap pegawai sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang pegawai perlu diperlakukan dengan baik agar pegawai tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan organisasi dituntut untuk memperlakukan pegawai dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Pimpinan organisasi juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan pegawainya, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Di sisi lain, pegawai sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Menurut Hasibuan (1999) organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Semangat kerja akan menambah kesetiaan karyawan kepada organisasi untuk tetap mengabdikan dirinya kepada

organisasi. Dengan kata lain pegawai tidak akan memiliki niat untuk berpindah kerja. Hubungan semangat kerja dengan kinerja pada dasarnya terdapat hubungan yang erat, hal ini sesuai dengan keinginan pegawai dan organisasi, karena dengan semangat kerja pegawai akan dapat mempengaruhi kinerja yang tinggi. Dengan demikian kesetiaan pegawai dalam melaksanakan tugasnya tetap berjalan dengan baik, dan juga akan meningkatkan prestasi kerja.

Nitisemito (1992:160), mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan gairah adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semangat kerja dan gairah kerja sulit untuk dipisah- pisahkan meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, akan tetapi kegairahan mempunyai dan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan kinerja pegawai.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

3. Kinerja

Diketahui bahwa kinerja sebagai suatu tujuan yang harus dicapai. Pertimbangan mengenai penilaian kinerja merupakan suatu tinjauan yang diartikan sebagai hasil kerja dari serangkaian aktivitas yang dilakukan sesuai tugas pokok dan fungsi dari masing-masing unit kerja. Karenanya definisi mengenai kinerja merupakan hal yang penting untuk diketahui. Definisi kinerja telah banyak dikemukakan dan dibahas oleh para pakar. Irawan (2000:17) menyatakan bahwa kinerja secara umum adalah perbuatan atau prestasi (*performance*). Dalam konteks khusus *performance* diartikan sebagai kuantitas,

kualitas, jam kerja, kesalahan, dan kecermatan dari hasil kerja.

Setiap pegawai yang diterima, ditempatkan, diberikan tugas (pekerjaan) atau kepercayaan untuk memimpin suatu unit organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Surya Dharma (2013:1) mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses yang di rancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh para manaje. Proses ini lebih pada prinsip manajemen berdasarkan sasaran (*Management by objentif*) daripada manajemen berdasarkan perintah, dan secara khusus manajemen kinerja di tujukan untuk meningtkkan aspek-aspek kinerja yang meliputi: (1) sasaran yang dicapai, (2) kompetensi yang meliputi pengetahuna, keterampilan, sikap dan (3) efektifitas kerja.

Selanjutnya Siagian (2002) mengatakan bahwa kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan suatu output. Sedangkan kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Lebih lanjut kinerja adalah hadil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung pada tujuan masing-masing organisasi.

Kinerja sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan rasio input dalam organisasi, bahkan dapat dilihat dari sudut proformance dengan memberikan penekanan nilai efisien yang dikaitkan dengan kualitas output yang dihasilkan oleh para karyawan berdasarkan pada beberapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan (Irawan, 2000).

Mangkunegara (2005:9) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kuantitas, kualitas, kesalahan, dan kecermatan yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk itu kinerja dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai moral maupun etika (Martopo, 2004).

Manurut Rivai (2007) kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Dari pandangan tersebut kinerja mempunyai empat aspek, yaitu; (1) kemampuan, (2) penerimaan tujuan perusahaan, (3) tingkatan tujuan yang dicapai, (4) interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan, dimana masing-masing elemen tersebut berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Meskipun pekerjaan itu dapat selesai dikerjakan, namun tidak membuahkan hasil yang memuaskan.

Namun demikian untuk mengetahui bahwa kinerja karyawan telah menghasilkan suatu tujuan, adanya standar kinerja adalah suatu yang penting untuk menetapkan standar sebelum pekerjaan itu dilakukan sehingga semua karyawan yang telah terlibat akan memahami tingkat kinerja yang diharapkan dalam organisasi yang ditentukan oleh kuantitas, kualitas, jam kerja, kesalahan, dan kecermatan.

Setiap instansi di dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya senantiasa mempertimbangkan kinerja yang dicapai. Pencapaian suatu kinerja yang baik, akan memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Pentingnya kinerja dalam suatu organisasi, memacu pimpinan organisasi untuk menilai pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawainya berdasarkan penialain pencapaian kinerja.

Penilaian kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goals and objectives*). Elemen kunci dari penilaian kinerja meliputi perencanaan dan penetapan tujuan, pengembangan ukuran yang relevan, pelaporan formal atas hasil dan penggunaan informasi.

Penilaian kinerja membantu manajer dalam memonitor (*tracking*) implementasi strategis bisnis dengan cara membandingkan antara hasil aktual dengan sasaran dan tujuan strategis. Sistem ini terdiri atas metode sistematis dalam penetapan sasaran dan tujuan dan pelaporan periodik yang mengindikasikan realisasi atas pencapaian sasaran dan tujuan.

Pengertian lain dari suatu kinerja juga dapat diartikan bahwa kinerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang

dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu atau mengandung suatu maksud tertentu, terutama yang berhubungan dengan kelangsungan hidup. Dessler (1993) menyatakan *the performance namely the appraising toward of employee in to compare of result of work with standart which include the quality, quantity, tiem, work risk and onserved*.

Kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja pegawai dengan jalan membandingkannya hasil kerja dengan standar kerja yang diharapkan yang meliputi kuantitas, kualitas, jam kerja, kesalahan, dan kecermatan menjalankan tugas pokok dan fungsi yang telah menjadi rujukan bagi suatu organisasi dalam memahami strategi penilaian kinerja. Kinerja suatu organisasi termasuk kinerja pegawai.

Pengertian ini melihat kinerja dalam berbagai dimensi yang dibatasi berdasarkan kuantitas, kualitas, jam kerja, kesalahan dan kecermatan atas aktivitas kerja yang teraplikasikan dalam suatu organisasi, namun hal tersebut berbeda dengan pengertian yang dikemukakan oleh Furtengler (2001) bahwa kinerja adalah hasil kerja aktual yang dilakukan oleh individu organisasi sehubungan dengan pelaksanaan tugasnya sehari-hari sesuai dengan apa yang telah digariskan untuk mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi dapat diimplementasikan dengan peningkatan kinerja dalam bentuk konkrit seperti pelaksanaan kerja yang cepat, tepat, mudah, lancar dan berkualitas.

Bentuk dari suatu aktivitas yang cepat, tepat, mudah, lancar dan berkualitas, menjadi ciri khas dari bentuk pelaksanaan kegiatan kerja yang dikembangkan oleh pegawai dalam menerapkan kinerjanya. Kinerja pegawai merupakan upaya aktivitas pegawai dalam menghasilkan serangkaian aktivitas mulai dari pelayanan, aktivitas, hasil, penanganan, manfaat dan pertanggungjawaban secara optimal berdasarkan pengembangan kerja yang terarah, teroganisir dan berkesinambungan untuk mencapai substansi kinerja. Substansi kinerja yang dimaksud adalah kuantitas, jam kerja, kesalahan, dan kecermatan. Hal ini yang menjadi acuan definisi berbagai organisasi dalam mendefinisikan kinerja secara luas.

Moekijat (2000) kinerja pegawai merupakan suatu proses pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dengan cepat, tepat, mudah dan berkualitas sebagai bentuk dari suatu tugas pokok yang harus diemban dan

dipertanggungjawabkan sebagai wujud pelaksanaan kinerja yang harus ditingkatkan.

Hal itu jelas bahwa kinerja pegawai dalam berbagai batasan memberikan cakupan bagaimana suatu kegiatan kerja harus berada dalam koridor manajemen dan administrasi yang diselaraskan dengan target-target pencapaian optimal. Kinerja merupakan implementasi kerja dari pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja untuk menciptakan berbagai peluang kerja yang cepat dan tepat sesuai strategi dalam berbagai aktivitas teknis, taktik dan praktik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai secara bertanggungjawab.

Thompson (2004) mendefinisikan *performance namely the activity which doing through quality, quantity, time, work risk and observed*. Kinerja adalah suatu serangkaian aktivitas yang dilakukan sesuai kuantitas, kualitas, jam kerja, kesalahan, dan kecermatan terhadap suatu aplikasi kegiatan kinerja kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya, kegiatan dari suatu dinamika kerja tidak terlepas dari kebutuhan pencapaian kerja yang optimal sesuai dengan bentuk kinerja kerja yang diberikan.

Suatu organisasi dalam tinjauan manajemen publik, melihat kinerja sebagai suatu tujuan yang harus dicapai. Pertimbangan mengenai penilaian merupakan suatu tinjauan yang diartikan sebagai hasil kerja dari serangkaian aktivitas yang dilakukan sesuai tugas pokok dan fungsi dari masing-masing unit kerja. Karenanya definisi mengenai kinerja merupakan hal yang penting untuk diketahui. Definisi kinerja telah banyak dikemukakan dan dibahas oleh para pakar. Irawan (2000:17) kinerja secara umum adalah perbuatan atau prestasi (*performance*). Dalam konteks khusus *performance* diartikan sebagai *output* seorang pekerja, sebuah *output* tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur melalui perbandingan dengan standar yang telah ditentukan.

Bernadin, (1993:75), lebih lanjut menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. keenam kriteria tersebut adalah:

1. kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh organisasi.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.

4. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan.

5. Kemandirian

Pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.

6. Komitmen

Komitmen berarti bahwa pegawai mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

Konteks ini, merupakan penilaian tentang kinerja sebagai suatu hasil, namun kebanyakan organisasi kerja memberikan pengembangan penilaian kinerja berdasarkan dimensi-dimensi yang menjadi model penilaian kinerja, sebagai suatu serangkaian aktivitas yang dilakukan mulai dari pelayanan, hasil, penanganan, manfaat dan pertanggungjawaban.

Kinerja tercermin dari bentuk-bentuk konkrit kinerja kerja yang diterapkan oleh suatu organisasi dengan mengaktualisasikan pengertian kinerja adalah suatu serangkaian aktivitas kerja menurut pelayanan, aktivitas, hasil, penanganan, manfaat dan pertanggungjawaban.

Uraian tersebut mengidentifikasikan bahwa kinerja dalam suatu organisasi tidak terlepas dari serangkaian kuantitas, kualitas, jam kerja, kesalahan, dan kecermatan untuk mencapai tujuan organisasi. Peranan tersebut sangat ditentukan dari aplikasi kinerja pegawai yang diperlihatkan.

4. Penerapan Kepemimpinan Islam dalam meningkatkan semangat Kerja dan Kinerja Pegawai

Kepemimpinan Islam lebih didasarkan pada upaya menerapkan tatanan Islam dan menciptakan lingkungan kondusif bagi tegaknya tatanan tersebut. Kepemimpinan dipandang sebagai kewajiban kelompok, sehingga kepemimpinan dilakukan sebagai upaya menjaga eksistensi kelompok. Posisi

kepemimpinan di dalam kelompok bukan saja akan memperkuat kegiatan para anggota, tetapi juga akan memenuhi dan menjamin keperluan pribadi dan kelompok yang ada dalam organisasi (Al Burey, 1986:376-377). Hal ini akan tercapai jika pemimpin tersebut kreatif dan penuh inisiatif, peduli dan aktif dalam berkarya. Sebagai gambaran memberi semangat dan rangsangan kerja, yaitu memperhatikan hak material yang harus diterima oleh bawahan, termasuk pemberian penghargaan dan honor yang berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai. Islam memberikan perhatian besar terhadap pemberian hak bawahan. Sebagaimana Nabi bersabda "*Berikanlah upah/gaji pekerja sebelum kering keringatnya*" (H R.Ibnu Majah:infirad).

Islam mengajarkan bahwa setiap pekerjaan dan kenikmatan yang baik dapat berubah menjadi ibadah jika disertai niat tulus untuk menjaga anugrah hidup dan memanfaatkannya. Dalam pengertian umum amal dalam Islam merupakan aktivitas terpenting bagi seorang muslim dalam kehidupan di dunia. Dalam perspektif Islam, aktivitas perekonomian harus disertai komitmen untuk mematuhi petunjuk tuhan yang digariskan Al-Qur'an dan dijabarkan As-Sunnah.

Wan Norhayate Wan Daud, Marlisa Abdul Rahim dan Aizzat Mohd Nasurdin (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan Islami dilandasi empat prinsip, yaitu *truthfulness (al-sidq)*, *trust (amanah)*, *knowledge (fathonah)* and *communication (tabligh)*. Kesemuanya mempunyai kontribusi dalam membangkitkan semangat kerja dan kinerja pegawai. Rafik I. Beekun, 2012 menyatakan bahwa kepemimpinan Islam mengharuskan para pemimpin untuk meneladani akhlaq Rasulullah Muhammad SAW dalam menjalankan kepemimpinannya. Akhlaq Rasulullah terdiri dari: *Truthfulness and integrity, Trustworthiness, Justice, Benevolence (Ihsan), Humility, Kindness and Patience*. Hal itu diarahkan untuk menjalankan *Transformational Leadership* dan *Servant leadership*. Selanjutnya Ishfaq Ahmed (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan Islami tegak di atas prinsip: Kesadaran sebagai khalifah dan hamba Allah SWT, taqwa, ikhsan, Adl, Amanah, Siddiq, Itqan (pengembangan diri), Ikhlas, Shura, dan Shobr.

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut meliputi faktor kepemimpinan yang dicerminkan oleh kualitas dalam memberikan dorongan,

semangat, arahan dan dukungan yang diberikan pimpinan kepada bawahan atau pengikut. Menurut William G. Scott (1962), mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah sebagai proses mempengaruhi kegiatan yang diorganisir dalam kelompok di dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini dimaksudkan bahwa kepemimpinan selalu menyangkut dalam hal mempengaruhi orang lain demi tercapainya suatu tujuan yang baik.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang lain. Kepemimpinan sebagai alat, sarana atau proses secara sukarela/sukacita. Menurut Alwashilah (2000:14) Kepemimpinan juga dikatakan sebagai suatu proses yang mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan anggota kelompok. Tiga implikasi yang terkandung dalam kepemimpinan itu yaitu: (1) Kepemimpinan yang melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, (2) Kepemimpinan yang melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dengan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya, (3) Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk memengaruhi tingkah laku pegikutnya melalui berbagai cara. Maka untuk dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seorang pemimpin dapat memanfaatkan Sumber daya manusia (SDM) yang optimal. SDM satu-satunya sumber daya yang memiliki akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dalam organisasi.

Dalam melakukan suatu pekerjaan manusia harus menggunakan segala kemampuan yang dimiliki oleh manusia itu sendiri, agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Hasil dari pekerjaan tersebut akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan hasil yang dicapai (Taha Jabir : 2005). Menurut Manajemen Islam evaluasi atau penilaian kinerja dapat dilakukan dengan teknik kontrol manajemen, dimana dalam kontrol manajemen ini harus sesuai dengan aturan-aturan yang telah dibentuk sebelumnya, dan aturan-aturan tersebut harus sesuai dengan *Al Qur'an* dan *As Sunnah*

III. KESIMPULAN

Pimpinan organisasi dituntut untuk memperlakukan pegawai dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan, baik materi maupun non materi. Pimpinan organisasi juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan pegawai nya, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Dalam kepemimpinannya, Rasulullah mengutamakan *uswatun hasanah*, yaitu pemberian contoh kepada para sahabatnya dan umat yang dipimpinnya. Dalam Al-Qur'an juga menyebutkan ada beberapa prinsip kepemimpinan, empat diantaranya adalah sifat wajib bagi Rasul, yaitu *siddiq*, *tablig*, *amanah* dan *fathonah*. Selain itu, dijumpai antara lain: *adil*, *uswatun hasanah*, *amar ma'ruf* dan *nahi munkar*.

Kinerja merupakan implementasi kerja dari pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja untuk menciptakan berbagai peluang kerja yang cepat dan tepat sesuai strategi dalam berbagai aktivitas teknis, taktik dan praktik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai secara bertanggungjawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed Ishaq, *A Review of Islamic Leadership*, Journal International of Commerce vol.6, no.3.
- Ashshiddiqi, Hasbi, et.al, t.t., *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, Departemen Agama RI, Jakarta.
- Aziz Abdul, I.(1993). *Kepimpinan rumah tangga menuju kebahagiaan*. Kuala Lumpur : ISBA Publication.
- Bernardin, J, 1993, *The Function of the Executive*, Cambridge, Ma. Research of Harvard University.
- Darmawan, Didit. 2007. *Teori Motivasi*. Metromedia Education. Surabaya
- Dharma.Surya, 2013. *Manajemen Kinerja (Falsafah Teori dan Penerapannya*, Edisi VI, Pustaka Pelajar Yogyakarta
- Davers, Gibson, 2006, *Organisasi, Prilaku, Struktur proses*, Edisi ke 8, Baharupa Jakarta.

- Dessler, G. 1993. *Management Personalia*. Cet. 8. Penerbit Erlangga. Surabaya.
- , 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan S.P. Malayu. 1996. *Manajemen Dasar*. Edisi Kedua. PT. Toko gunung Agung. Jakarta.
- , 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Aksara. Jakarta
- , 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grafika, Jakarta.
- Irawan, Prasetya, 2000, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara.
- Mangkunegara Syafri, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia, Jakarta.
- , 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Rosda Bandung
- Martopo, Astono. 2000, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Pustakajaya, Jakarta
- Moh. Rivai, M. 1984. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jilid I – II. Jemmars. Bandung.
- Mohammadi Mohammad Reza, and Mostajbi, *Study of Leadership Style in Islamic*, www.engineerspress.com. 2013
- Moten Abdul Rasyid, 2011, *Leadership in the West and Islamic World: A Comparative Analysis*, International Islamic University Malaysia
- , 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi), Jakarta PT Bumi Aksara
- Nitisemito, Alex S. 1992, *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan, Jakarta
- Notoatmojo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cet. 2. Jakarta.
- Raharjo M. Dawam, 2002, *Ensiklopedi Al-Qur'an: Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-konsep Kunci*, Cet. II, Paramadina, Jakarta.

- Rivai, Veithzal, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, edisi ke 2, Jakarta, Rajawali Pers.
- , 2011, *Performance Appraisal Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*, edisi ke 2, PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Siagian, SP. 1995, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Cetakan ke 7, Bumi Aksara, Jakarta.
- , SP. 2002, *Manajemen Strategik*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siti Habibah, 2001, Meningkatkan Kinerja melalui Mekanisme 360 derajat, *Telaah Bisnis*, Vol. 2, No.1. hal. 27-37.
- Yuningsih, 2002, *Membangun Komitmen dan menciptakan Kinerja Sumber Daya Manusia untuk Memperoleh Keberhasilan Perusahaan*, Fokus Ekonomi Vol.1.April 2002.





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
MAKASSAR



Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar
Kerjasama
Forum Komunikasi Jurusan KI/MPI se-PTKIN/PTKIS